



TITLE:

# 私設工場委員會と企業

AUTHOR(S):

大塚, 一郎

---

CITATION:

大塚, 一郎. 私設工場委員會と企業. 經濟論叢 1936, 42(6): 1044-1065

ISSUE DATE:

1936-06-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/130782>

RIGHT:

# 東京帝國大學經濟學會 經濟叢論

第 六 號      第 四 十 二 卷

昭和十一年六月一日發行

## 論 叢

資産者と課税……………法學博士 神戸正雄

フィシヤア利子論の分析……………文學博士 高田保馬

現代の「生の哲學」としての經濟哲學……………經濟學博士 石川興二

## 時 論

大都市における商店街の構成……………經濟學博士 谷口吉彦

## 研 究

私設工場委員會と企業……………經濟學士 大塚一朗

節約投資の均衡と中立貨幣……………經濟學士 中谷實

再保険料率に關する一研究……………經濟學士 佐波宣平

バレットの生産均衡論……………經濟學士 青山秀夫

## 說 苑

シュタインの政治經濟學批判について……………經濟學士 島 恭彦

## 附 錄

新着外國經濟雜誌主要論題  
本誌第四十二卷總目錄

## 研 究

## 私設工場委員會と企業

大塚 一朗

## 序 言

私設工場委員會は、工業的企業に於いて、その勞資關係を調整する爲の手段として設置せられる施設である。以下に於いては、此の施設がそれを設置する企業の資本家的利益に對して與へる所の影響の何たるかに就いて、考察しやうと思ふのであるが、それには二様の方法が可能である。

一は、實際に工業界に行はれてゐる私設工場委員會の箇々の實例に就いて、廣くその事實的影響を観察して、其の結果を綜合して歸納的に一定の結論に達するものであり、他は一般に行はれてゐる私設工場委員會の構造様式の通有性<sup>1)</sup>を基礎にしてそれと此の施設の環境的事情との間の一般的關係に就いて演繹的考察を行ふものである。

理論的には、前者の方法が一層よく現實の事態に即應せる認識を與へ得べきものであるが、ただ實際に於いては箇々の私設工場委員會を繞る環境の上の具體的事情が彼此全く同じきものでない爲に、箇々の施設の具體的影響から右の偏差に因る所のものを除去して其の間の均衡關係を見究め、これによつて正確なる一般的影響を實證することは殆んど不可能である。故に、こゝでは、主として前述の如き演繹的方法に據り、併せて實際的經驗を参照したる判斷を行ひたいと思ふ。

いふまでもなく、私設工場委員會が企業の資本家的利益の上に生じ來たる效果の全貌を明かにするが爲には、積極的影響と消極的影響との兩方面から、これを検討しなければならないのである。しかし、今は姑く、其の消極的影響の方面のこと

1) 本誌、42卷、3號、拙稿、私設工場委員會の構造様式、參照。

を措いて、専らその積極的影響の方面のことに限りて、これを取扱ふことにしたい。

## 一、積極的影響の意義

企業の資本家的利益に對して與へられる或る作用的契機の積極的影響とは、其の企業の資本的収益力に對して、これが持續、強化を助成する方向に、其の作用的契機からの力が加はることを意味する。

私設工場委員會の施設が、これを設置する箇々の企業の上の資本家的利益に對して積極的影響を生じ來たる經營經濟的經路は複雑、多岐である。

しかし、これを基本的項目に分類するならば、それは次の三項目に要約せられる。即ち(一)労働能率の増進、(二)労働移動率の減少、(三)勞資間衝突の危険の緩和乃至防止である。

## 二、労働能率の増進

ここに労働能率の増進といふことの意味は、各箇の労働者が單位從業時間當りに產出する労働產果の量の増加することである。即ち、各箇の労働者の労働成果 (*Arbeits-erfolg*) の量的増大である。故に、労働能率又は單に能率 (*Efficiency*) は其の實質的意味から見れば、労働者の產果性 (*Ergiebigkeit des Arbeiters*)、或は労働者の生産性 (*Produktivität des Arbeiters*) といはれる方が一層正しく其の意味を表現する。

そこで、此の際先づ吾々は、右の如き意味の能率の増進を一般に惹起する所の原因的要素の何たるかに就いて考へなければならぬ。これは、私設工場委員會の施設が能率に對して與へる所の影響を明かにする爲に必要な前提的處置である。

勞働能率増進の概念に就いては、既に早く、エルマンスキーによつて嚴格なる分析的考察が試みられたが、<sup>2)</sup>此の概念の實際的慣用上では、今もなほ、其の意味が甚だ曖昧になつてゐる。此のことは、此の概念の對象をなせる事態の構造を分明ならしめる爲に大なる障礙をなすものである。

勞働能率の増減は、直接には、二種の互に全く其の本質を異にせる要素によつて制約せられるものである。一方の要素は、勞働利用過程の質的構造であり、他方の要素は、各箇の勞働者に於ける勞働力支出の量的強度である。<sup>3)</sup>今、前者の要素に依存する勞働の性質を勞働生産力(Produktivkraft der Arbeit)と稱し、後者の要素に依存する勞働の性質は、右に對して、これを勞働強度(Intensität der Arbeit)と稱す。勞働生産性、即ち勞働能率の概念の内容的構造に就いては、實際には今でもなほ議論が定まつてゐないけれども、これを、以上の如くに、勞働生産力と勞働強度との二契機の綜合的統一體と見るヨッフエ兄弟(Nr. und P. Joffe)の見解は、<sup>4)</sup>此の紛糾せる概念の對象的現象の構造を正しく解明せしめる上に大なる資益を與へるものであると思ふ。

右によつて明かなる如く、勞働能率、即ち勞働生産性の増進が惹起せられる経路は、從つて又二つの相異なる方向に分かれなければならない。

一方の経路は、勞働力の利用過程の質的構造が改善せられて、其の結果として、單位勞働力の有効性の増大が齎らされる方向を指して進めるものであつて、これは即ち、勞働生産力(Produktivkraft der Arbeit)の増進に外ならない。具體的には、勞働生産力の増進は、作業組織の機械的化、機械の應用、勞働の場所の合理的組織、勞働の過程に於ける勞働者身體運動の合理化、勞働者の適能本位的選擇等の諸契機に基因して起こる。

勞働能率の増進が惹起せられる他方の経路は各箇の勞働者が支出する單位時間當たりの勞働精力の量的増加の方向を指すもので、これは即ち、勞働強度(Intensität der Arbeit)の増進に外なら

2) Ermanski, J., Theorie und Praxis der Rationalisierung, 1928, S. 134ff.

3) Ermanski, J., a. a. O. S. 137.

4) zitiert in (Schweitzer, R. Das Experiment der Industrieplanung in der Sowetunion, 1934. SS. 97-98).

ぬ。而して勞働強度の増進は、一方に於いては、各箇の勞働者が潜在的に保有する勞働力を強大ならしめることに基因するけれども、實際上これに就いて更に一層重要な意味を持つのは、何等かの手段によつて各箇の勞働者に刺戟を與へて、其の勞働意欲を一層旺盛ならしめることである。

私設工場委員會が勞働能率、即ち勞働生産性に對して與へる影響は、此の施設が、勞働能率の増進の起る前述の如き二つの經路の上にて現はす作用を見て、これを判斷すべきものである。

(一)私設工場委員會と勞働生産力の増進。 勞働能率、即ち勞働生産性の一契機たる勞働生産力の増進を齎す爲の具體的方法是、無論、一般に各工場に於いて、經營主腦部を始め直接の工場管理者、及び時としては又専門の能率技師 (Efficiency Expert) と稱せられる職員が常に熱心にこれを研究してゐる。然れども、此の問題の研究擔當者乃至は其の研究を資益する智識の供給源たり得べきものは、獨り前述の階級の職能群のみに限られてゐるものではない。これに就いては、更に又、從業勞働者の階級が重要な意義を有してゐるものである。

但だ、從業勞働者が勞働生産力の改善の爲の研究上に貢獻し得べき能力は、通常の工場組織に於いては、單なる潜在的可能的狀態に置かれてゐるから、これを現實的可能に變へるには、これに對して、若干の特別な前提條件が必要である。

其の前提條件の一つは、從業勞働者が自由且つ安慰なる氣持で、勞働生産力の増進の原因に關して自己の持つ實際的經驗及び智識をば、腹藏なく經營主腦者又は其の代理者、乃至は監督者に

向つて發表し得べき制度的機會を造り、且つこれを聴取する側に於いては、從業労働者より提供せられる忠言乃至は示唆を積極的に歡迎する態度を持つといふことである。而して、他の一方の前提條件は、前者よりも一層重要な意義を有するもので、それは、労働生産力の増進がただ専ら資本の一方的利益に資するのみに止まる結果となるものに非ることの經營經濟的關聯に就いて、從業労働者側に充分の理解を與へること、<sup>5)</sup> ならびに、經營主腦部が右の經營經濟的關聯に従つて、労働生産力増進の結果たる利益をば從業労働者側に向つても同時に均霑せしめる爲に誠意を以て努力することに就いて、一般に從業労働者側に信頼の念を懷かしめることである。

私設工場委員會は、その設置せられる工企業にて、從業労働者の間より選出される代表者が經營主腦部側の代表者と同席して、これに對して作業方法や作業設備やに關する從業労働者側の希望乃至意見を公然と陳述し、且つ又賃銀や、労働時間や、その他凡そ從業労働者側の利害に直接に關係する所の經營主腦部側の處置、ならびに經營經濟的事情に就いて、兩方の側の出席者の間に於いて、質問、應答の行はれ得べき機會を與へるものである。故に、此の施設が、労働生産力の増進の方法に就いての研究上に從業労働者側の貢獻を確保する爲に必要な前述の前提條件を充足する作用をなし得べきものであることは、理論的に疑を容れぬ所である。勿論、箇々の實際的私設工場委員會に於ける右の理論的效果の實現の程度の如何は、其の施設の組織の實質と、ならびに其の職能實行の上の關係者殊に經營主腦部側の態度の公明性、誠實性に依存する所が

5) National Industrial Conference Board, Experience with Works Councils in the United States, 1922, pp. 63-64.

少ない。

・米國に於ける私設工場委員會の實際的經驗に就いて行はれた調査によれば、右の關係に於いて此の施設が貴重なる効果を擧げたる實例は、枚舉に遑無き程に多數に指摘せられてゐる。<sup>6)</sup>吾國にても、其の名稱の上からはともかくも、其の實質に於いては、一種の私設工場委員會たる施設に於いて、此の問題に就いて顯著なる効果の擧げられたる例のあるのを、見ることが出来る。<sup>7)</sup>

抑も、從業勞働者側より生産及び勞働組織の質的改善に就いて提供せられる所の示唆乃至は忠言は、極めて廣く種々なる方面に關係してゐるけれども、畢竟これは從業勞働者が其の日常的勤務の過程にて獲得する作業的體驗とこれに基ける實際的考察とに由來する所のものであるから、それは、本來經營内の生活上にて任務の種類を異にしてゐる經營主腦部及び通常の管理的職能者に對しては、普通には容易に自ら得難き參考資料となるべき性質のものである。殊に、そこに提供せられる示唆乃至は忠言は單なる個人的意見に止まるに非ずして、なほ委員會の席上にて、多數の檢討、批判を経て鍛鍊せられることになるのであるから、資料としてのその實際的價值は益々大となるべき筈である。<sup>8)</sup>これに關聯して注意すべきは、私設工場工場委員會が、會合の席上に於いて行はれる所の質問や説明や乃至は批判等を通じて、當該企業の内部の經營經濟的諸關聯に就いて從業勞働者側の理解を深める結果、牽ゐて、勞働生産力を制約する諸契機に關して、從業勞働者側の興味が刺戟せられ、又其の智的能力が一層啓發せられて、從業勞働者側より提供せ

- 6) Miller, E. J. Workmens Representations in Industrial Government, 1922, p. 112.
- 7) 神野信一著、日本主義勞働運動の眞髓、昭和八年、230頁以下、(石川島造船所に於ける能率研究會の場合)。
- 8) Cf. Burton, E. R., Employee Representation, 1926, p. 259.



られる示唆乃至忠言の質が益々改善せられ、其の量が増加するに至るといふことである。

要約して言へば、私設工場委員會は、勞働生産力の増進の爲の具體的方法を考究するに就いて從業勞働者より提供せらるべき貢獻を獲得する機構として、甚だ顯著な意義を有すべきものである。なほ、私設工場委員會が勞働生産力の増進に對して積極的影響を與へるに就いては、前述せる關係とは別に、他に更に重要な一方面が存してゐる。

それは、經營主腦部側が勞働生産力の増進の手段として、新規の改良的勞働管理法又は新式勞働用具の採用を考案、計劃して、これが實行上に、從業勞働者側との間に意見の衝突を惹起すべき場合に於いて、私設工場委員會を通じて從業勞働者側に對し、經營主腦部側が、其の新規の改良的方法の實行に關する經營經濟的關係に就いての懇切なる説明を與へるならば、其の結果として、勞資間の意見の衝突が緩和せらるべき可能性が認められ、進んでは又更に、其の新計劃の實行上に、從業勞働者側の積極的協力、援助をさへも期待し得るに至ることさへ有り得べきことである。

バックカード・ピアノ會社の場合は、これに就いて適切な一例を示してゐる。此の會社の工場では、嘗て、其の能率技師が科學的管理法 (Scientific Management) の一部たる時間研究及び動作研究を採用せんとして從業勞働者側の反對に遭遇し、遂に其の爲に、同盟罷業の惹起 (一九二二) を経験したのであつた。然るに、其の後に、私設工場委員會の施設によつて、一層民主的な工場管理が行はれるやうになつてからは、從業勞働者側の態度が、殆んど一變して、彼等は進んで經營

主腦部と協力して、時間研究、動作研究、獎勵賃銀制等、凡そ所謂科學的管理法の重要な要素をなせる各種の新方式の採用を衷心から支持するに至つた。其の結果として、勞働能率の増進は極めて顯著な實績を示したと言はれてゐる。<sup>10)</sup>

(二)私設工場委員會と勞働強度の増進。勞働強度は既に見たる如く、勞働生産力と共に、勞働生産性を構成する一方の契機である。

勞働強度の増進が起るに就いて二つの經路があつて、各箇の勞働者が保有する所の精神的、肉體的勞働力の潜在量を増大することが一方の經路であるが、各箇企業に於ける實際的關係から見ても、就中重要な意義を有するものは、他の一方の經路で、それは、各箇の勞働者の保有する所の右の潜在的勞働力が勞働過程の上で現實に放出せられる率の増進することである。

各箇の勞働者に保有せられる潜在的勞働力の現實的放出率は、専ら勞働者の勞働意欲の強さに制約せられるもので、勞働意欲に對する抑制的障害因が弱く、又他方にて勞働意欲を刺戟する因子となる事情の力が強い程、勞働意欲が旺盛になつて、勞働強度が高くなる。

勞働意欲を旺んにする作用因となる所の事情を雇傭的勞働關係の上に覓むるに、それは、究極的には二つの項目に要約され得る。これを形式的事情及び實質的事情と稱することにする。

(1)形式的事情。これは直接には各箇勞働者の實利に對して關係することなく、ただ、從業生活上に於ける經營主腦部側と從業勞働者側との間の人格的接觸關係の形式に屬するものである。

10) Miller, E. J. Ibid. pp. 115-116.

此の意味の形式的事情は次の三つの要素に分かれる。即ち、(イ)經營主腦部側の經營經濟的關係に於ける諸般の措置が公明、適切、誠實に行はれてゐることに對する從業労働者側の信頼性、(ロ)經營經濟的諸關係の管理に關する從業労働者の地位の上進に基因して生ずる所の、彼等の自尊心及び仕事の上の興味の強化、(ハ)經營經濟的諸關係の認識に基因して惹起される從業労働者側の自覺の向上である。

(イ)私設工場委員會は經營主腦部側と從業労働者側との間に於ける説明、質問を通じて、經營主腦部側のとれる諸般の經營經濟的措置の意義、性質や、ならびに、又、經營主腦部側が其の日常業務の處理に於いて、専ら資本の利益にのみ偏執せずして、同時に又從業労働者側の利益をも至誠、熱心を以て考慮してゐること等に就き、從業労働者側の理解を一層深める機會を與へるものである。<sup>11)</sup>これによつて、從業労働者側としては、經營主腦部側の措置、態度の公明性、誠實性、適切性等に對する信頼と好意とを高められ、牽ゐて、經營主腦部側の努力に對する協力の興味、欲望を刺戟せられることになる。經營主腦部側が、自己の措置、態度に對する從業労働者側の疑懼、不信の念を緩和し、解消して、自己に對する從業労働者側の好意的協力心を獲得するに非れば、從業労働者側に於ける労働意欲の強化を期待することは出来ない。

右の關係に於ける私設工場委員會の顯著なる效果の實例は、米國の經驗上に、多數に指摘せられてゐる。<sup>12)</sup>尤も、此の點に於ける私設工場委員會の影響は、若し、經營主腦部側の措置が實際に

11) Cf. Miller, E. J., Ibid., pp. 134-135.

National Industrial Conference Board, Ibid., pp. 76-77.

12) Miller, Ibid. p. 114.

從業勞働者の信賴に値せざるもので、其の真相が此の施設によつて從業勞働者側に明かにせられるのであるならば、其の結果は反つて以上に述べたる所とは逆の効果となつて現はれるであらう。かくて、奇妙な矛盾であるけれども、經營主腦部側に於いて從業勞働者側の協力を必要とする程度が比較的少き事情に在る場合程、私設工場委員會を通じての從業勞働者側の協力心の喚起が愈々強く作用することになるのである。<sup>13)</sup>

(口)私設工場委員會は經營經濟的諸問題、殊に少くとも、從業勞働者側の利害に直接に關係せる事項の處理に就いて、其の代表者を通じて、從業勞働者に、何等かの程度にて發言、討議の機會を與へる。これは、從來、從業勞働者側が、資本に立脚せる經營主腦部側の專斷的統制下に只管默從的勤務に服してゐたのに比較して、何程か經營内社會關係に於ける從業勞働者側の地位の向上を意味するものである。このことは又、人間一般の要求としての、社會關係上に於ける自尊欲の満足を、從業勞働者側の上に何程か助長するものであつて、其の結果彼等の精神的歡喜が促進せられ、牽ゐて、其の勞働意欲の強化が齎らさるべきものである。此の點に於ける私設工場委員會の効果は、又既に多數の實際的經驗がこれを立證してゐるのである。<sup>14)</sup>

殊に、私設工場委員會が作業規律、乃至就業規則の設定及び運用上に、何等か從業勞働者側の自律性を高めることは、此の際に特に注意すべき意義を有する。勞働強度の増減が作業規律、就業規則の確立、勵行に依存する所の大なるは明かであるけれども、又一方に於いては、其の規範が從業

13) Burton, E. R., Ibid., Ibid. p. 250.

14) Gemmill, P. F., Present-Day Labor Relations, 1929, p. 170.

労働者に好意的に理解されるといふことが労働強度の増進の爲に必要な條件である。右の關係に於いて、私設工場委員會の施設が労働強度の増進に貢献することは、二重の理由に基くのである。

即ち、一方から見れば、私設工場委員會を通じて、従業員側側の地位は、作業規律の設定、運用上にて、最早單なる被規律者としての對象體たるのみに止まるのでなくて、更に、自らこれに對して主動的制約を與へ得べきものとなる。このことが基礎になりて、作業規律の確立、勵行に就きて、従業員側側の好意的理解と協力的支持とが得易くなり、加之、一層正當且つ嚴正なる規律が可能にせられる。右は單なる理論ではなく、既に多くの實例が作業規律の問題に關しての私設工場委員會の大なる成功的效果を證明してゐる。<sup>15)</sup>更に又他方の關係からいふならば、私設工場委員會が作業規律の設定、運用上に何程か従業員側側の自律性を高める結果、従業員側側より見たる作業規律の缺點が考慮、救済せられることになり、作業規律を繞つて生すべき従業員側側の苦情、不平の除去、緩和が齎される。此の事が又、作業規律に對する従業員側側の自發的協力を促進し、牽聯して労働強度の増進を刺戟することになるのである。

(2) 實質的事情。これは箇々の従業員に直接に附著して、彼等の實質的利害に影響を與へる性質のものである。

従業員が労働過程に全能力を傾注して従業員得んが爲には、一つの條件として、其の従業員生活上にて彼等に附著する實質的利害に關して彼等自ら安定感を確保してゐなければならぬので

15) Gemmil, P. F., Ibid., 172.

ある。此の實利關係上の安定感が毀損せられてゐる場合には、それが嫌惡、不滿等の心理的形態をとつて發展して、勞働意欲を抑制する作用をなす。而して、從業生活過程にて實質的利害關係の方面から勞働者の安定感を毀損する原因は、物的事情と經濟的事情との二項目にこれを分けることが出来る。

固有の作業場及び企業主側の責任範圍におかれてゐる所の從業者生活施設の物的設備に附著してゐる缺點は、それが一見瑣末の性質の事柄なる場合に於いては、經營主腦部側としては、これを故意に看過して放置するか、或は又全くこれを認知するに至らないのが普通である。其の結果、缺點たる事態が久しく改善せられざる儘に放置せられる。しかし、たとへ其の缺點が一見瑣末なる性質のものであつても、平常に、其の缺點を有する物的設備に接觸して生活を送りつゝあるものにとりては、それが、不安、嫌惡の感情を惹起する原因となるのを避け難い。然るに、私設工場委員會は、從業勞働者をして、彼等の從業生活過程に關係せる物的諸設備上の缺點に就いて經營主腦部側の注意を喚起して、其の改善を希望し、要求することを得せしめるものである。これによつて、經營主腦部側としては、自己の氣附かざるか、又は少くとも重視せざりし所の、物的諸設備上の缺點の存在或は意味を教示せられて、速に且つ適當にこれを改善すべき手がかりを與へられ得る譯である。<sup>16)</sup>これは、物的諸設備の缺點より惹起される所の從業勞働者側の不安、不平、乃至は嫌惡の感情を除去、緩和して、牽ゐて勞働強度の増進に資益する結果を齎らす。實際の例

16) Cf. French, C., The Shop Committee in the United States, 1923, p. 64.

にて、殆んど總べての私設工場委員會が、從業労働者の爲に、作業場及び工場住宅施設關係の上の物的設備の缺點を改善するに就いて、著しき効果を擧げてゐるのである。<sup>17)</sup>

次に、經濟的事項として此の際數へ擧げられるものでは、賃銀率の高さ、賃銀計算方法の形式、及び雇傭關係の解除等が主たるものである。これらの事項に就いて從業労働者側に不平、不満を懷かれてゐては、それが障礙となりて労働力の充分な發揮を期待することが出来ない。就中、解雇に就いて經營主腦部より沒義道の措置が行はれることのあるべきを懸念する疑懼、恐怖の感情は労働強度に對して最も強き抑制作用をなすものである。

實際に行はれてゐる私設工場委員會は、從來普通には、賃銀を繞つて現はれる所の前述の如き、諸問題を集團協約的に處理する機會を與へてはゐない。しかし、さりとて、現實の工場委員會でも、從業労働者側に於いて、以上の諸問題に關係して不平、不満を懷いてゐる場合には、これを其の代表者を通じて經營主腦部側代表者に慫へ出でて、その救濟、是正の爲に、經營主腦者側の考慮を促すことを得せしめるのはいふまでもない。又經營主腦部側としても、從業労働者の代表委員を通じて、賃銀關係の諸問題に就いて現はれる從業労働者側の希望乃至は不平の所在を知つて、其の示唆によつて、これを合理的に解決すべき手がかり、乃至は動機を與へられる譯である。これが、労働者の從業心理の明朗化を助成して、牽ゐて労働強度を強化するにつき大なる刺激的影響を與へるものである。

17) Gemmill, P. F., Ibid., p. 160.

### 三、労働移動率の減少

労働移動率 (Labor Turnover Rate) (T) とは一定企業にて、一定期間たとへば、普通に一箇年であるが、其の期間に於ける従業員労働者の平均数 (E) に對して、同じ期間内の離職者を補充する爲に新に就職したる従業員労働者数 (R) が示す所の比率のことである。<sup>18)</sup> 即ち、 $T = \frac{R}{E}$  を以て示される比率である。故に、離職者数が比較的に大きくても、それが事業の縮少の爲に、新規就職者によつて補充せられぬ場合には、労働移動率が比較的大きくなるものではない。しかし、普通の景氣、乃至は好況時には、原則として離職者の補充が行はれるのであるから、離職者の比較的大なることは、實際上それが直ちに労働移動率の比較的大なることを意味して來る。

抑も、従業員労働者の離職 (Separation) には種々の種類があつて、大別すれば、従業員労働者側の自發的意志に基くもの (Quit) と、雇主側の積極的意志に基くものとの二種となる。後者は又更に、營業縮少の爲に仕事の不足せるに基いて解雇するもの (Lay-off) と、ならびに、右の事情に基づくのではなく、従業員労働者の個々に伴ふ特殊の事情に基いて解雇するもの (Discharge) とに分かれるのである。

營業の縮少に基因するものゝことは姑くこれを別にして、他の事情に基ける離職の増加、從つて普通には、労働移動率の増加は、種々なる契機を通じて、少からざる企業費用の増加を惹起す

18) Yoder, D., Labor Economics and Labor Problems, 1933, p. 102.



る。即ち、勞働移動より生ずる企業費は、産業浪費に於いて極めて大なる要素をなすものである。<sup>19)</sup>

今、スリヒターによつて、勞働移動より惹起せられる企業費用の要目を分類すれば次の如くなる。即ち、(イ)新規雇入、募集費、(ロ)新入者訓練費、(ハ)新入者の未熟練によつて生ずる過剩賃銀費、(ニ)新入者の未熟練に因る工場生産率の低下から間接に惹起せられる所の、滑油劑、動力、其の他諸材料の過剩浪費、(ホ)工場全體の生産數量の減少に因つて獲得不能となるべき正常的期待利潤部分、(ヘ)勞働移動の爲に生じたる工場生産力の低下に原因して設置せられる追加設備の上の利子、消却、保険料、諸税、修繕費等に因る過剩費用、(ト)新入の未熟練者に攪亂せられることから起る從來の熟練勞働者の作業能力の低下に基く過剩費用、(チ)新入の未熟練者の爲に生ずる所の機械、道具等の過剩破損に因る費用等である。<sup>20)</sup>

故に、勞働移動率を低下することが出来るならば、其の事はそれ自體としては工場費用の重要な節約を意味するものである。

既に述べたる如く、離職の中には雇主の積極的意志に基ける種類のものもあるが、今これを別にして、専ら從業勞働者側の自發的意志に基ける種類のものゝみに就いて見るに、其の原因となる事情は極めて多種多様である。

即ち、其の事情の中には、(イ)本人の健康狀態、(ロ)家族の疾病又は死亡、(ハ)本人の休養希望、(ニ)結婚、妊娠、夫の反對、(ホ)工場從業關係外の災難、(ヘ)住居の地理的關係によつて通勤困難に陥れる事、(ト)國家關係の服務、等の如きものがあつて、これらは全く、雇主側の責任に屬せざる、從業勞働者個人の側の特殊事情である。尤も、これらの種類の事情を原因にして起る所の離職は、離職總數の中にて相當に重要な割合を占めるものである。<sup>21)</sup>故に、離職はそれが凡べて雇主側の責任に屬する事情に原因するものではなく、かゝるものは、勞働移動を制約する要素の一部に過ぎない。<sup>22)</sup>

しかし、それにしても、工場に於ける勞働者事務の管理關係に於ける缺點が勞働者の側の自發的離職の原因となり、それが勞働移動率を制約する一契機として重要な意義を有することは明か

19) Yoder, D., Ibid. p. 104.

20) Slichter, S. H., The Turnover of Factory Labor, 1921, pp. 107-108.

21) Hackett, J. D., Labor Management, 1929, p. 231, p. 324.

22) Yoder, D., Ibid., pp. 101-102.

であるが、此の種の原因たる事情は經營主腦部に於いて自由にこれを左右し得べき性質のものである。右の如き事情は、これを實質的事情と形式的事情とに分け得られる。

實質的事情とは從業生活關係に於ける從業労働者の實質的利害に關係したるものであり、形式的事情とは、從業労働者と經營主腦部又は労働者支配の地位に在る職員との間の人的接觸關係の上の事である。

實質的事情に屬するものは、又作業其他工場内生活關係の上の物的施設の性質及び労働狀態の性質に關するものと、労働報酬に關するものとに分かれる。工場内生活上の物的設備が危險、不衛生的なること、仕事の性質の過激なる事等が前者の中の主要なるものである。又、労働報酬に關するものとして主要なるは、賃銀率の高さ、賃銀支拂方法の形式、昇給に關する取扱の問題等である。

形式的事情として主要な事項は、(イ)經營主腦部又は其の代理者として労働者支配の地位に在る者と從業労働者との間に馴染關係が缺除してゐることに基いて、特別の具體的な敵對的事由に因らずに、兩者の間に了解が缺けて、阻隔を生ずるに至ること、(ロ)作業の執行上に從業労働者の自發的協力を俟たずして、専ら威嚇、鞭撻によつてこれを驅使すること、(ハ)從業労働者側の抱懷する不平、苦情を聽察して、其の救済に資すべき機關を缺如し、故意又は無意識に、彼等の愁訴を放置すること、等である。<sup>23)</sup>

23) Slichter, S. H., pp. 199-205.

私設工場委員會は其の施設の組織及び職能から見ても、右の如き種類の離職原因を緩和、除去するに就いて、甚だ有意義の作用を發揮し得べきものと考へられる。従つて、私設工場委員會が設けられて、其の運用が適當に行はれる場合には、それによつて勞働移動率の減少といふ事實が現はれ來るべき筈である。

先にも見たる如く、勞働移動率は甚だ多様な契機によつて制約されるものであるから、勞働移動率の減少に對する私設工場委員會の積極的影響といふものも、實際の例を基礎にして、正確にこれを實證するのは殆んど不可能である、<sup>24)</sup>しかし、米國に於ける實際的經驗に就いて調査せる所によれば、私設工場委員會を設けた雇傭主の大多數は、勞働移動率の減少化に對する此の施設の貢獻を異口同音に報告してゐる。<sup>25)</sup>

なほ、これに關聯して附言すべきは、私設工場委員會の施設によつて、從業生活關係が、實質的方面及び形式的方面より改善せられるならば、それに因る好き評判は求めずして廣く勞働市場に傳播せられることになり、其の結果、當該企業に於ける新規の雇入が又自然極めて容易になつて、雇入、募集に就いて大なる費用の節約を見得るに至るといふことである。<sup>26)</sup>

#### 四 勞資衝突の危險の緩和乃至解消

現代の産業組織に於ける勞働者は、最早往時の奴隸ではなく、獨立の自由人として、從業關係

24) Miller, E. J., Ibid., p. 128.

25) National Industrial Conference Board, Ibid., pp. 132-137. Miller, E. J. Ibid., pp. 126-128.

26) Leitch, Man to Man, The Story of Industrial Democracy, 1919, p. 190.

上の自己の立場に就いて、夫々に何等かの希望乃至は主張を有してゐるものである。<sup>27)</sup> 然るに、此の希望乃至は主張の實現せざる場合には、從來労働者が自ら雇傭主側に對する不平、不満を懷くに至つて、所謂労働不安 (Labor Unrest) の状態に陥る。労働不安は、何時迄も單なる心理的潜在状態に停頓してゐるものではなくて、纏てそれは文書又は言語の形態にて具體的に表現せられる。一旦具體的形態を以て人々の交通關係上に表現せられた労働不安が單なる個人的性質のものに非る場合には、其の労働不安の解消を目的にしたる何等かの規模の群集的活動が労働者の間に惹起せられることになる。<sup>28)</sup> 労働不安に基因して惹起せられる右の如き労働者の群集的活動は、普通に、労働紛争 (Labor Trouble) 又は労働爭議 (Labor Dispute) と稱せられてゐるもので、その最も普通なる形態は同盟罷工 (Strike) 及び同盟怠業 (Sabotage) である。即ち、労働者の群集が労働不安の解決の手段として、集團的に行ふ所の、共同的就業拒否、及び共同的怠業である。

かゝる形態を以て現はれる労働爭議、即ち、更に根本に遡つていへば、群集的労働不安の原因は、これを具體的に見れば極めて多種多様のものである。<sup>29)</sup> 今、我國に現はれた労働爭議の原因たる事項を、内閣統計局の分類に従つて示せば、それは次の如くに、複雑多岐を極めたものである。<sup>30)</sup>

即ち、賃銀増額要求、賃銀減額反對、賃銀算定支給方法の變更又は反對、組合の自由又は確認、工場設備其の他の福利増進施設に關する要求、解雇退職手當確定又は増額、解雇反對又は解雇者の復職、爭議に關する犠牲者を出さざること、監督者の排斥、賃銀支拂要求、休業反對、退職手當の支給又は増額、其の他等である。

労働爭議が其の原因の何たるかによらず、常に企業に對して大なる經濟的浪費を惹起せしめる

27) Gilman, N. P., Wege zum Gewerblichen Frieden, 1907, S. 170.

28) Yoder, D., Ibid., p. 165.

29) Schwittau, G., Die Formen des Wirtschaftlichen Kampfes, 1912, S. 73 ff.

河田博士、社會問題體系、第四卷、昭和二年、44頁以下、罷業の項。

ものであることは、其の大きさに就いての正確な計算方法が缺如してゐるにも不拘<sup>31)</sup>、これを疑ふ餘地が無い。

私設工場委員會は、労働不安、率ゐては労働爭議の發生の危険を緩和、解消するに就いて、如何なる作用をなすものであらうか。實例に就いて、その正確なる具體的效果を實證することは極めて困難であるけれども、此の施設に固有なる組織及び職能より見て、そこには相當に顯著なる積極的效果が認められ得ると思ふ。此の効果は二重の經路に於いて現はれる筈である。即ち、一つは直接的效果であり、他は間接的效果である。

(1) 直接的效果。これは、私設工場委員會が、直接に労働不安、率ゐては労働爭議の原因を排除解消せしめる作用をなすことに基く。労働爭議の原因は其の具體的形態より見れば、前述の如く複雑多岐なるものであるが、更に一層根本に立歸つて一般的に見るならば、畢竟、それは、従業員労働者側が其の従業員生活過程に於いて懷く所の希望乃至は要求の實現せられざること因つて生ずる彼等の不平、不満に歸一統合せしめられる。

尤も、労働爭議の中には、従業員労働者側が持つ所の箇々の具體的要求に其の究極的原因が存せずして、根本的に見れば、寧ろ一般に社會組織の變革を目的とすることに淵源する種類のものもあり得るけれども、此の種の労働爭議のことは、こゝでは姑くこれを措く。

労働爭議の一般的原因たる、従業員労働者側の不平、不満は絶對的性質のものと相對的性質のもの

30) 内閣統計局、労働統計要覽、昭和十年、218頁。

31) Yoder, D. Ibid., p. 110.

32) Schwittau, G., a. a. O. S. 78.

のとに分かれるのである。

絶對的性質のものといふのは、一定の具體的要求が客觀的に實現せられざる限り解消せられざる場合の不平不満であり、又相對的性質の不平、不満といふのは、たとへ一定の具體的要求が實現せられなくても、從業勞働者側が、其の要求、希望に關して經營主腦部側の説明を聽取する結果、經營主腦部側の立場に於ける事情を認識するに至るに因つて、自ら解消緩和せられるものである。

一般に認め得る如く、私設工場委員會の施設は、經營主腦部と從業勞働者との間に相互の事情、意志、希望、要求等を疎通し、兩者の立場に關して相互間に了解、會得の成立することを助成する作用をなす。故に、經營主腦部側としては、此の施設を利用して、平常に、事の大小となぐ、從業勞働者側の希望、要求の存する所を認識して、其の不平、不満の原因を未然に、或は早期に除去、乃至は輕減する道を講ずることが出来る。又、從業勞働者側としては、私設工場委員會に於ける經營主腦部側の説明によつて、一定の要求事項に關する經營主腦部側の立場を理解し、其の結果、要求事項の客觀的實現を見なくても、不平、不満の感情狀態に入るのを防ぎ、或は又、私設工場委員會を利用して、一定の要求、希望に基因する彼等の群集的不平、不満が未だ激化せざる以前に於いて、經營主腦部側を誘ふて、業主自ら積極的に其の要求事項の實行を企つるやうに助成することが出来る。かくて、一定の問題を繞つて起こり得べき從業勞働者側の不平、不満が或は未然に防止せられ、或は又、それが勞働爭議の惹起に迄激化せしめられざる以前に於いて

早期に解消せしめられることに就いて、私設工場委員會が有意義なる作用を發揮し得ることを認めなければならぬであらう。<sup>33)</sup>

勞働爭議の原因を成す事項の多種ある中にて、賃銀を繞つて成立するものが、實際上其の數に於いても最も重要な地位を占めてゐるが、<sup>34)</sup>就中、一般には、賃銀減額反對、又は賃銀増額要求に關するものが、最も大なる割合に當たる。私設工場委員會を利用して、經營主腦部側が右の如き微妙の轉機に立てる賃銀問題に關して説明して、從業勞働者側の了解を得たるが爲に、然らざれば勞働爭議に迄導きたるべき危険的事態の圓滿なる收拾に成功したる實例は、米國の實際的經驗に於いて少くなく、此の點に關する私設工場委員會の顯著なる貢獻は、此の施設を設けた米國の工場にて、大多數の場合に經營主腦部側がこれを承認してゐる所である。<sup>35)</sup>

(2) 間接的效果。勞働爭議の發生が現實に導かれるには、單なる勞働不安の存在の外に、更に一定の客觀的前提條件の加はることが必要である。其の前提條件の中に、重要契機として勞働者組織の問題、勞働者の數及び集團の規模の問題、勞働者間の連帶的精神及び規律の問題、爭議群に對する資金供給の問題、爭議群の統率及び戰術の問題が含まれてゐることは、<sup>36)</sup>此の場合に特に重要な意義を有する點である。蓋し、右の諸條件は、相當に廣き範圍に亘りて、一産業部門或は一職業部門を連ぬる勞働者間の結合組織、即ち勞働組合が成立して、これによつて始めて充足せらるべきものであつて、單なる一企業、一工場の範圍内のみの從業勞働者の集團には、到底こ

33) Tead, O. and Metcalf, H. C., *Personel Administration*, 1920, p. 428.

34) Yowler, D., *Ibid.*, pp. 106-107.  
内閣統計局、前掲、218.

35) Miller, E. J., *Ibid.*, p. 123.  
Gemmill, P. F., *Ibid.*, pp. 167-168.

れを期待することが出来ないのである。

然るに、私設工場委員は、恰も單に一工場乃至は一企業の範圍内のみの労働者の結合體を可能ならしめる制度的施設で、其の組織及び職能の點から見て、労働組合とは本質的に相違してゐるものである。加之、私設工場委員會は多くの場合に、其の設置主動者たる經營主腦部の意圖からいへば、當該關係工場の從業労働者が労働組合に包攝されるに至るのを防止せんとする點に主要な目的を持つてゐる。<sup>37)</sup>而して、此の目的の實現は、實際的經驗の上で、相當に高き程度を以て實證されてゐる。

以上の如く見れば、私設工場委員會は、労働爭議の實現の爲に必要な所の一つの重要な客觀的前提條件の充足を阻却するもので、かゝる關係から又、此の施設は間接に勞資間衝突の群集的活動、即ち労働爭議の發生の危險を緩和、解消する作用をなすと認めなければならぬであらう。

## 結 言

私設工場委員會が企業の利益の上に生ずる效果の全貌を明かにするには、無論此の施設が企業の利益を害する關係の方面即ち其の消極的影響の方面からの考察をも併せて行はなければならぬ。しかし、今こゝに、其の積極的影響の方面からのみの考察を行へる限りの結果から見れば、私設工場委員會といふ施設は、企業の利益に對して相當に大なる助成的作用をなすべき一面を有するものであることが知られる。

36) Schwittau, G., a. a. O. SS. 79-80.

37) Douglas, P. H. Shopcommittees, (in the Journal of Political Economy, 1921. No. 2. p. 92.)